



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

**Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de la Escuela
de Educación Básica Enrique Vallejo Vivanco – Guayaquil - 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Bonoso Burgos, Bertha Betsabeth (ORCID: 0000-0002-7687-9942)

ASESORA:

Mg. Pulache Herrera, Carmen Mariela (ORCID: 0000-0002-5829-4422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo el amor a Dios quien inspiro mi espíritu para la realización de este estudio, por darme salud y la bendición para alcanzar mis metas como persona y como profesional. A mis Padres por haberme formado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes que me formaron con reglas y con algunas libertades, motivándome constantemente para alcanzar mis anhelos.

A la familia Bonozo Rivas por acogerme en su hogar como una hija más, por los valores y enseñanza compartida en familia por el apoyo para seguir triunfando como profesional. A mi sobrina Verónica Bonozo Rivas por permitir ser una hermana por estar en los momentos buenos y difíciles con diferencias entre las dos pero siempre juntas en todo momento por acoger a mi hija mientras yo luchaba por obtener mis logros. A todas mis sobrinas Patricia, Lisette, Katherine, Pierina, Juleisy, Natasha, Juvitza porque son parte de mi vida y las amo como mis hijas. A la niña de mis ojos como le digo Danna Jara Bonoso que es una de mis fuerzas para luchar en mi vida y agarrar fuerzas para superarme como persona, profesional y ser ejemplo para ella.

Los hijos son el motor más fiel y confiable que puedes encontrar en toda tu vida, no habrá nada más en el mundo que te produzca la motivación, la pasión y la energía para trabajar por algo, de la manera en la que lo haces para un hijo a ti Angello Peralta Bonoso, hijo eres mi orgullo y mi gran motivación, libras mi mente de todas las adversidades que se me presentan y me impulsan a cada día superarme en la carrera de ofrecerte siempre lo mejor.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades como el desarrollo de una tesis, para un Masterado es inevitable el egocentrismo humano que te lleva a concentrar la mayor parte del mérito en el aporte que has hecho. Sin embargo, el análisis objetivo te muestra inmediatamente que la magnitud de ese aporte hubiese sido imposible sin la participación de personas e instituciones que han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término.

Por ello, es para mí un verdadero placer expresar mis agradecimientos. Master Sol Brisa Cruel Soriano Directora de la escuela de Educación Básica Enrique Vallejo Vivanco por permitirme realizar mi tesis en su prestigiosa Institución al Prof. Rolando Tovar Zamora por estar siempre presto ayudarme en este proceso.

Debo agradecer de manera especial y sincera a la Master Carmen Pulache Herrera por aceptarme para realizar esta tesis bajo su dirección. Su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigador. Las ideas propias, siempre enmarcadas en su orientación y severidad, han sido la clave del buen trabajo que hemos realizado juntas.

Así mismo agradecer a mi familia por el apoyo incondicional en cada momento que sentía que flaqueaba y siempre estuvieron hay para darme fuerza y seguir luchando y así llegar a la meta deseada.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I.- INTRODUCCIÓN	10
II.-MÉTODO	22
2.1. Tipo y diseño de investigación	22
2.2. Operacionalización de variables	24
2.3. Población, muestra y muestreo	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Procedimiento	29
2.6. Métodos de análisis de datos	29
2.7. Aspectos éticos	29
III.-RESULTADOS	31
IV.-DISCUSIÓN	36
V.-CONCLUSIONES	40
VI.-RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01: Frecuencia de Liderazgo pedagógico	31
Tabla N° 02: Frecuencia de Compromiso Organizacional	31
Tabla N° 03: Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional	32
Tabla N° 04: Liderazgo pedagógico y compromiso afectivo	33
Tabla N° 05: Liderazgo pedagógico y compromiso continuo	34
Tabla N° 06: Liderazgo pedagógico y compromiso normativo	35

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica Enrique Vallejo Vivanco – Guayaquil - 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación existe entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica Enrique Vallejo Vivanco – Guayaquil - 2018.

En lo que respecta a la metodología el trabajo de investigación; responde a un diseño no experimental, descriptivo, correlacional, aquí el investigador no tiene control sobre las variables, ni puede inferir sobre ellas, solamente recoge datos. El diseño es descriptivo – correlacional, en este estudio se observará y medirán dos variables: (a) Liderazgo pedagógico y (b): Compromiso organizacional docente, en un único momento y después se correlacionarán los datos para determinar la existencia o no de relación significativa entre ellas. La población fue delimitada por docentes que laboran en la Escuela de Educación Básica Enrique Vallejo Vivanco. La muestra equivale a 15 docentes, respecto a los instrumentos se utilizó para la recolección de datos dos cuestionarios uno para liderazgo pedagógico y otro para compromiso organizacional.

En los resultados, se evidencia que no existe una relación significativa entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional de docentes de la Escuela de Educación Básica Enrique Vallejo Vivanco – Guayaquil - 2018, debido que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Sperman de 0.289 lo cual indica que no existe relación positiva entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional, además el nivel de significancia $p=0.297$ ($p<.05$) por lo que se acepta la hipótesis nula.

Palabras claves: liderazgo pedagógico, compromiso organizacional.

ABSTRACT

The present research work entitled "Pedagogical Leadership and Organizational Commitment in Teachers of the School of Basic Education Enrique Vallejo Vivanco - Guayaquil - 2018", had as general objective to determine the relationship between pedagogical leadership and organizational commitment in teachers of the School of Basic Education Enrique Vallejo Vivanco - Guayaquil - 2018.

With regard to the methodology of the research work; responds to a non-experimental, descriptive, correlational design, here the researcher has no control over the variables, nor can he infer about them, he only collects data. The design is descriptive - correlational, in this study two variables will be observed and measured: (a) Pedagogical leadership and (b): Educational organizational commitment, in a single moment and then the data will be correlated to determine the existence or not of a significant relationship between them. The population was delimited by teachers who work in the School of Basic Education Enrique Vallejo Vivanco. The sample is equivalent to 15 teachers, with respect to the instruments, two questionnaires were used for data collection: one for pedagogical leadership and another for organizational commitment.

In the results, it is evident that there is no significant relationship between pedagogical leadership and organizational commitment of teachers of the School of Basic Education Enrique Vallejo Vivanco - Guayaquil - 2018, because a correlation coefficient was obtained of Sperman's Rho of 0.289 which indicates that there is no positive relationship between pedagogical leadership and organizational commitment, in addition to the level of significance $p = 0.297$ ($p < .05$), so the null hypothesis is accepted.

Keywords: pedagogical leadership, organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN:

Cuando hablamos del liderazgo didáctico o pedagógico, no referimos a los docentes que tienen ciertas capacidades, haciendo de esto un eje para planificar estratégicamente, logrando una visión de cada proceso de servicio educativo por ende es crucial para generar ciertas capacidades y gestionar con el fin de conseguir la mejora continua de los centros que forman a estudiantes en básica.

Además de ello, la responsabilidad en la organización, se torna importante en cuanto a cumplir con la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, y esto debido a que muchas veces la escuela o el colegio ofrece un cambio, que genera nuevos conocimientos, sobretodo motivadores que ayudan a que la sociedad en general sean revolucionarios en cuanto a tecnología, y enriquezca su conocimiento con mayor amplitud, y todos estos factores en conjunto permiten que se construya un adecuado ciudadano, lleno de valores y ética, creciendo personalmente, en la familia y por ende en la sociedad, asimismo si vemos en el futuro este se puede convertir en un profesional idóneo, ya que aprende a convivir en sociedad, con sus pares, haciendo cara a los desafíos de la vida, contribuyendo a eso su integridad como persona, se controla emocionalmente, desarrolla esa inteligencia, valora su trabajo y trata de aprender adecuadamente, así valoran las diversas destrezas que aplican en distintas áreas donde ellos practican y se convierten en seres humanos habilidosos, desarrollando sus capacidades y lo mejor de todo que lo ponen en práctica dentro de su misma institución educativa para poder darle fortaleza y hacerla grande, dando como resultado estudiantes buenos, y por ende esto también mejora la relación con los demás miembros de la institución, es decir las relaciones interpersonales se superan.

En su opinión Huarcaya (2014) discurre si bien es cierto los docentes, deben estar si o si en la capacidad de formar ciudadanos íntegros, lo que significa que los alumnos que tengan a su cargo presenten las siguientes particularidades, tales como: (a) Ser pobladores con actitud crítica, que sean conscientes de sus actos, y personas muy solidarias; (b) ciudadanos transformadores, prestos al cambio para el bienestar de todos, no huyendo de la realidad, sino en busca de brindar soluciones a los diferentes problemas que se puedan presentar, ciudadanos que sean emprendedores; (c) Que sean capaces de emprender con cosas nuevas, usando

herramientas buenas; (d) Que respeten la integridad de la otra persona, que busquen su bienestar;(d) Que promuevan valores, tales como el respeto, que sean ciudadanos dignos y que interioricen los valores más importantes estableciendo vínculos adecuados con la sociedad en nombre de la ayuda social.

Los líderes que en este caso vendrían a ser los docentes, estos con capaces de sentir mucha satisfacción cuando se capacitan y añaden nuevas cosas a su particular forma de enseñar, dejando atrás algunos métodos tradicionales de cómo manejar la parte administrativa, además estando capacitados, estos capacitan a los demás, sobre todo aquellos que ayudan de mayor manera al directivo y claro está que entre los estudiantes se puede llegar a pensar que el docente que genera el cambio es un buen referente a seguir, sin embargo es lo que poco se ve en la Escuela de Educación Básica Enrique Vallejo Vivanco, ya que al parecer falta motivación, empuje por parte de los docentes, falta identificación y compromiso organizacional, razón por la cual, los estudiantes que aún están en aulas y los que salen no son buenos referentes, ya que no están motivados y es evidente el bajo rendimiento como la inadecuada conducta de algunos, algo está fallando en este proceso de formación y por ello se plantea el objetivo general como es determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional de los docentes de esta escuela.

A medida que el mundo evoluciona, las instituciones educativas exponen nuevos modelos que tienen que ver con el dominio y porque no decirlo también el manejo de muchos temas que no tienen ningún límite, afectando muchas veces las formas de vida; cabe la pena mencionar que no es lo más importante. Es necesario tener al alcance a individuos con ganas de cambiar las cosas, situaciones que dejan avanzar en el campo de la educación, con ideas innovadoras, ideando nuevos desafíos, para que nuestra historia por fin se transforme. Por lo cual, la institución educativa necesita tener cambios, incluyendo la adaptación de los educadores de forma continua e incesante, puede ser de forma grupal como equipo de trabajo, o de manera individual. Por esta razón algunos antecedentes internacionales como Reyes (2012) quien sustentó la tesis de Maestría en Educación titulada: *“Compromiso organizacional y Liderazgo de profesores en secundaria de una I.E.N de Ventanilla- Callao”*. Teniendo como objetivo principal: Determinar la relación

significativa entre el compromiso organizacional y la percepción del liderazgo directivo en el nivel secundario de la I.E del distrito de Ventanilla. Presentó un enfoque de tipo cuantitativo, de corte correlacional, la población fue constituida por 40 profesores de secundaria. Se analizaron los resultados con el coeficiente de correlación de Rho Spearman llegando a una conclusión sobresaliente del estudio donde señala que no se encontró relación en lo absoluto entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo en docentes de secundaria de una I.E del distrito de Ventanilla, Callao-2009.

También Rojas (2013) presentó la tesis titulada ***“Significado que los Profesores de un Colegio Particular Pagado le otorgan a los Estilos de Liderazgo en esa Unidad Escolar al Equipo Directivo - Santiago de Chile”***. Este trabajo fue de tipo cuantitativo, además de ser descriptivo, correlacional y transversal. La muestra fue de 67 profesores. Se utilizó la encuesta que sirvió para la recolección de datos de los maestros, ya que contestaron un cuestionario donde estaban las preguntas que el investigador realizó para nutrir su investigación. Tuvo como conclusión que en la responsabilidad del compromiso organizacional como dimensión fue bueno con un 46%, lo que refiere que los maestros tienen el afán de cumplir con su rol de enseñar a otros compañeros a acoplarse a una nueva atmósfera satisfaciendo diferentes episodios del entorno y como consecuencia deberían estar alertas a las diferentes reacciones de otros maestros para ayudarlos a mejorar dentro del aula y por ende de la coordinación. Concluyendo que existe relación entre las variables con una cifra de 0.82 de Rho Spearman.

Así mismo Oscco (2013) presentó la investigación titulada ***“El Liderazgo Pedagógico y su relación con el Desempeño Docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria de la I.E N° 20955 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, UGEL 15 de Huarochirí – Perú 2012”***. El presente trabajo fue cuantitativo además de correlacional. Se aplicó a 60 estudiantes que fueron la muestra, a quienes se distribuyeron en tres secciones de 3ro, 4to y 5to grados. Aplicándose dos instrumentos, el primero encaminado al liderazgo pedagógico y el otro a medir el desempeño docente. El resultado se enfocó a dar respuesta a los objetivos y verificar si se afirma o no la hipótesis alternativa. Concluyéndose que el 53,3% sitúa al liderazgo académico en un nivel

intermedio, por lo que se puede saber que no se logró una percepción buena sobre el liderazgo académico del director del colegio en mención. En cuanto al trabajo que ejerce el profesor está en un nivel elevado, ya que esta con un 90%. Concluyéndose que los alumnos del nivel secundario, para ser más específicos del tercer, cuarto y quinto de secundaria, aún no han logrado divisar el liderazgo académico del director, en aquello que establece, transporta, planifica, y conduce. Por último, se muestra una reciprocidad moderada entre el desempeño docente y el liderazgo pedagógico enunciada en un 56%.

Además Mendoza y Ortiz (2006) en el artículo profesional ***“El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas”*** en esta investigación se detalla las dimensiones del el impacto en la organización y del liderazgo transformacional y más aún cuando son ejercidas por el líder; normalmente se suele dar entre el líder y el grupo en un argumento y hecho determinado. Desarrollándose el modelo de liderazgo propuesto por Bass y Avolio, ambos señalan que un líder puede ejercer diferentes modos de liderazgo, ya que penderá de la situación, la demanda y el entorno de quienes lo siguen; en el que dispondrán del estilo de liderazgo transformacional y transaccional. Y es muy importante este trabajo de investigación ya que establece comparaciones entre el liderazgo y sus dimensiones como aporte a las diferentes estructuras.

Castro-Silva, (2015) realizó mientras cursaba su maestría una tesis llamada: ***“Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la IE Privada Federico Villarreal del Distrito de Talara”***, de tipo trasversal; y solo contaba con una variable que fue liderazgo transformacional y sus cuatro sub variables que eran sus dimensiones; siendo el ente en estudio el mismo directivo de la IE; la muestra estuvo conformada por 23 maestros. Determinándose que la directora de la IEP Federico Villarreal de la provincia de Talara cuenta con algunas dimensiones del liderazgo transformacional según lo que señalan los maestros de la misma institución e incluso la misma percepción de la directiva; siendo las dimensiones de consideración individualizada y de estimulación intelectual, las más resaltantes por parte de los maestros y de la misma directora. La dimensión

influencia idealizada, no se queda atrás en cuestión de presencia. Los maestros señalan que la directora tiene muy marcados los valores, incluso no deja de reflejar autoridad e incluso demuestra confianza; razón por la que se ha ganado la confianza y el respeto de los maestros.

Normalmente los directivos de las instituciones educativas ejercen y encajan muy bien las dimensiones del liderazgo transformacional; fortaleciendo los valores éticos y morales que contempla la dimensión dominio engrandecido.

Teniendo en cuenta las investigaciones realizadas se argumenta teóricamente de la siguiente manera: el Liderazgo Pedagógico, el hecho de ejercer el liderazgo tanto para brindar compañía, acordar, informar, dar motivación y enseñar ayudando a la reforma o innovación educativa, tal cual como lo han venido acreditando diferentes modelos de gestión educativa, trabajo del profesorado y además el brindar calidad educativa, y demás, en el transcurso de la época de los años dos mil, la edificación de colegios fuertes requiere líderes didácticos, participativos. Con este argumento, Según Thieme (2002: p. 98) saberes en cuanto a cómo se maneja el liderazgo en el país vecino de Chile, apuntan que el aseguramiento de gestión y calidad educativa demanda de dirigentes que estén empoderados y que sean capaces de dirigir y gestionar con amplitud los temas de educación.

Los maestros ejercen el liderazgo acompañado con la mejor gestión que pueden hacer para que fortalecer la calidad que tanto se desea en el sector de la educación. Así mismo, Uribe (2005: p. 102) recalca que el liderazgo de maestros cumple un papel importante para convertir a la institución educativa en una estructura de calidad.

Los comportamientos y actitudes de un líder vigoroso se encauzan a las acciones coordinadas para desarrollar el currículo, incluso brindar ayuda técnica a los maestros, incluso el hecho de brindarles la oportunidad de desplegar estrategias que tengan que ver con los objetivos de la institución y a validar en que nove son alcanzados por los alumnos y los maestros. Las tareas se orientan a aumentar de alguna manera las expectativas de unos a otros, brindando confianza con el simple hecho de querer alcanzar las metas propuestas y en asegurar la pertinente organización de la institución escolar totalmente, trabajando para mantener de una u

otra manera el clima institucional para lograr los objetivos que se proponen como empresa educativa. Goleman (2013: p. 87).

Es un conjunto de prácticas exclusivamente innovadoras, y pedagógicas (el liderazgo). Variedad de prácticas que lo único que buscan es animar, brindar, facilitar, y guiar procesos complejos de negociación, contribución y también se tiene en cuenta la formación de los maestros, funcionarios, directivos, las personas que supervisan y demás que se vienen desempeñando en el sector de educación. Lo que quiere decir que, las destrezas de liderazgo agilizan las instituciones educativas que van recuperando el sentido y la misión pedagógica desdoblada a raíz de objetivos que tienden a adquirir aprendizajes potentes y que tiene n un valor altamente gratificante para todos los estudiantes. Bolívar (2010: p. 97).

Cuando hablamos de liderazgo, tenemos que hoy en día, es un tema crucial, de vital importancia, en donde las fronteras se han abierto al comercio global; donde las instituciones se encuentran siempre dando la competitividad respectiva, lo que significa que hay muchas personas que han forjado sus habilidades como entes eficientes y capaces de dar el todo por el todo para el lugar donde trabajan o de los centros educativos. Cuando se habla de instituciones o personas es indispensable mencionar a los líderes de hoy, aquellos que logran el éxito de sus organizaciones y que incluso les enseñan a sus subordinados el poder que ello acarrea. Normalmente tenemos en el pensamiento que un líder es una persona que posee tanto virtudes como defectos que el mismo conoce; lo que tiene que ver con que pueda mirar en primer lugar dentro de sí mismo, analizarse a sí mismo, conocer su interior para también comprender al resto de personas, para así poder lograr las metas que se propone, Torre (2004: p. 75).

Lo que quiere decir, que el papel que ejerce el líder sirve para impulsar la excelsitud, y alude a la fuerte vocación de servicio público que exige toda la organización educativa.

Bolman (2004: p. 141) afirma que el liderazgo es el factor que promueve entre todos los integrantes de una organización educativa el desarrollo de las capacidades y que normalmente estimulan al cambio llegando a ser el factor clave y fundamental en la creación, desarrollo y mantenimiento de las colectividades de amaestramiento.

Mucho más allá de los rebotes que ponen en manifiesto los directivos y los maestros se debería dar importancia del papel importante que representa el liderazgo dentro de la educación; ya que debemos considerar que la investigación y los presentes encares; de gestión de la innovación, calidad e innovación pedagógica y mejora del desempeño docente entre otros; e incluso de la característica educativa dan verdaderamente demasiada importancia al ejercicio de un cierto liderazgo en las instituciones de educación.

En cuanto a Álvarez (2001, p. 67) este autor normaliza los motivos de tipo social, psicológico e incluso experto, en tres mecanismos, los cuales sirven para recapacitar:

Los motivos de tipo social, según la versión de Álvarez, (2001: p. 7-81) refiere que: “Nadie, ya sea una sola persona o a nivel grupal o de equipo funciona bien sin un líder, cualquiera que este sea, formal o no, o quizás a nivel de institución, en cualquier entorno”

Todo a que a una vez, las escuelas estén necesitando un líder dentro de su institución se debe tomar en cuenta dentro del proceso educativo, para que así se logre tener una mejor visión educativa, llevándonos esto a una reflexión. De acuerdo al mismo Álvarez, (2001: p. 98) puede ser por tres motivos:

Lamentablemente dentro de las instituciones a nivel general, todos los docentes o maestros se sienten líderes, sobre todo como se repite en educación, lo que no debemos quitar es que es cierto que cada maestro es líder de su aula, con los estudiantes que tiene a cargo.

Limitando y cuestionando cualquier otro tipo de liderazgo externo que intenta quizás liderar a los propios líderes.

Dentro del proceso de enseñanza está claro que todos saben que hace sobretodo en los procesos administrativos dentro de la institución, dentro de ello está el manejo de las normas.

Existen muchas razones, entre ellas las de orden psicológico, que es justamente la dinámica institucional que normalmente es para mejorar la calidad dentro de la institución la cual genera tensiones entre todos los miembros de la comunidad educativa, y esto es porque están acostumbrados a interactuar en una determinada cultura, y cuando cambiamos las normas, o lo que interesa personalmente o a

manera de institución surgen las confrontaciones, pudiendo incluso desarmar o armonizar la calidad educativa que requiere la sociedad.

Cuando los motivos de tipo profesional, dilucidando este punto podemos decir que existen dos aspectos que no se debe perder de vista apenas nos vayamos a referir a la calidad dentro de la institución y que permiten la eficacia institucional. Una de ellas hace alusión a como se sienten los estudiantes en la institución y la otra hace referencia a las relaciones interpersonales que se debe tener dentro de la institución educativa.

Por ende, el líder puede conseguir que exista visión a futuro que levante el trabajo que se realiza día a día, con el fin de conseguir los objetivos que sean de calidad, osea con menores o mayores recursos para poder hacer las cosas con calidad, todo en mejoras de la organización educativa.

Normalmente se puede conseguir dentro de la institución educativa la habilidad de llevar a cabo ciertos cambios que pueden ayudar a mejorarla, cosas o situaciones innovadoras, e incluso esos cambios pueden mellar lo que se ha avanzado dentro del colegio educativo.

En tanto a las dimensiones de la primera variable se puede enumerar:

Según el autor Robinson (2012) señalo los siguientes componentes:

Se establecen perspectivas y diferentes metas. “involucra, el monitoreo y la comunicación de las metas de aprendizaje, diferentes perspectivas e incluso la colaboración del personal administrativo y docente” (p.45).

Aquí por ejemplo el líder reúne diferentes expectativas que se caracterizan normalmente en mejorar las relaciones y avances de los docentes. Las expectativas crean un ambiente algo difícil y en ocasiones discrepantes, sin embargo, el líder debe fijarse a futuro de tener metas reales y que se puedan alcanzar. Normalmente el docente que es líder elabora juicios objetivos e imparciales, es el encargado de planifiar la posible solución frente a los problemas que se pueden presentar en el ambiente laboral generando un ambiente más cálido.

Uso estratégico de los recursos. “Incluye la asignación y elección de recursos a los objetivos de enseñanza. También el proveer de algunos especialistas a través de los contratos de cada colaborador” (p.45).

Los docentes siendo el principal recurso humano con el que cuentan las instituciones educativas, son los únicos que pueden brindar calidad en cuanto a la

educación, el aprendizaje que se produce normalmente es innovador, es continuo y creativo logrando instituciones más eficientes y competitivas.

Organización, coordinación y estimación del currículo y del aprendizaje. “el docente participa de manera activa en la educación, siempre y cuando pase por la etapa formativa y sumativa de su formación” (p.45).

Ahora se hablará de la participación y promoción en la enseñanza y evolución de los docentes. “El líder participa directamente en la formación del aprendizaje de los demás profesionales que sean tanto formales como informales” (p.46).

Cuando se habla del compromiso Organizacional, tenemos que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, refiere que las instituciones educativas deberían promover lugares en los que sea posible habitar de manera cordial, generando buenos hábitos y costumbres que hagan posible el cumplir ciertas responsabilidades, y construir un sentido de pertenencia dentro de la sociedad donde se genere el cumplir responsabilidades, hacer valer ciertos derechos para que no sean transgredidos, mejorar la relación con los demás actores de la comunidad, dialogando, con el echo también de aceptarse como son, brindar soluciones llegando a consensos y por ende aceptar errores y subsanarlos.

Es importante el compromiso organizacional según Edel, García, y Casiano. (2007), en algunos puntos, tales como:

Crear y aceptar de la organización, sus metas y los valores que tiene.

Cuando se dispone a atravesar cualquier tipo de esfuerzo para mejorar la institución.

El gran deseo de pertenecer a la organización.

Según Edel, García y Casiano (2007) refieren que el compromiso organizacional es una de las variables más ligadas a la organización de la institución, ya que nos permite evaluar su desarrollo constante.

Lo que refiere Rivera (2010) es que el compromiso organizacional es super importante para que la institución logre una mejores productos dentro de los trabajadores, midiéndose esto a a través del desempeño como colaboradores de la institución.

En tanto a las dimensiones del compromiso organizacional, tenemos que, Meyer y Allen (1997) refieren que este modelo tiene tres componentes del compromiso

organizacional identificando al colaborador de la institución educativa, como son, la continuidad, la parte normativa y no se deja de la lado la parte afectiva.

Cuando se habla del compromiso afectivo, refiere que es que tanto la persona se identifica con la institución en la que se desenvuelve y obviamente como participa en ella. (Mowday, Steers y Porter, 1979)

En tanto el compromiso continuo, se refiere a la gran necesidad de continuar en la institución. (Loli Pineda y Cuba, 2007)

En cuanto al compromiso normativo, tiene que ver con el compromiso que asume el colaborador con la institución que lo acoge. (Allen y Meyer, 1990).

Todo esto hace que se plantee la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018?

Este trabajo de investigación se justifica por su conveniencia con las variables, liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional ya que, son factores decisivos en toda institución educativa, en este caso en la Escuela de Educación Básica, la acción de los docentes es directa, por ende es que se busca la mejora del aprendizaje, en la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la escuela.

Es por ello que, la relevancia social de la presente investigación surge a partir de que se han venido suscitando varios problemas en cuanto a la calidad de educación en el Ecuador, por no decir en el entorno laboral, lo cual mella la manera en la que se desenvuelven los profesores dentro de la institución laboral, deseándose que estas actitudes mejoren y lograr también que los mismos trabajadores se comprometan con la institución que los acoge laboralmente.

En realidad el problema surge porque son pocas las instituciones educativas cuyos trabajadores se comprometen a carta cabal con el colegio, que es donde hay un adecuado liderazgo y por ende si lo hay es porque la gestión también mejora lo que ayuda a una mejora en la enseñanza de la institución y el aprendizaje entre los estudiantes.

Razón por la que, según su praxis, la presente investigación tiene como fin colaborar en cuanto a dar luces sobre los resultados para mejorar y solucionar

diferentes problemas que se susciten, y por ende se pretende diseñar, planear e ir organizando algunos programas o proyectos que permitan una mejora dentro de la institución mejorando habilidades, e identificando algunas características más resaltantes del liderazgo para poder mejorar poco a poco. De la misma manera, el presente trabajo puede ser un elemento motivador para futuras investigaciones, y que busquen mejorar este tipo de situaciones o conductas.

En esta investigación se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.

Además de objetivos específicos como: determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y compromiso afectivo en docentes, conocer la relación que existe entre liderazgo pedagógico y compromiso continuo en docentes, determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y compromiso normativo en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.

Así mismo se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación significativamente estadística entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. E Hipótesis nula: La relación estadística es nula entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.

También se hace mención de hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso afectivo en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso continuo en docentes. Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso normativo en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.

II. MÉTODO:

2.1 Tipo y diseño de investigación:

2.1.1. Tipo:

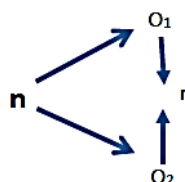
Es de tipo no experimental, se plasma los sucesos tal y como se evidencian en lo real, sin intervenir en ningún aspecto.

2.1.2. Diseño:

El presente estudio es una investigación con diseño descriptivo, correlacional, puesto que aquí el científico no controla las variables, y tampoco interviene en ellas, solo redacta lo que observa.

El diseño es descriptivo – correlacional, transversal, en este estudio se observará y medirán dos variables: (a) Liderazgo pedagógico y (b): Compromiso organizacional docente, midiéndose bajo un instrumento aplicado en un único momento, luego se correlacionaron los resultados para establecer la existencia o no de relación entre las variables.

Diagrama de Correlación



Donde:

n: Muestra

O: Observaciones a las variables.

O1: Liderazgo pedagógico.

O2.: Compromiso organizacional docente.

r: Cifra o coeficiente de correlación.

2.2 Operacionalizacion de variables

Variables

Esta investigación se realizará con dos variables principales:

Variable independiente:

Liderazgo pedagógico.

Según refiere el investigador Bolívar (2010), es un conjunto de habilidades que ciertas personas tienen con el fin de crear adecuados neos, facilitan, orientan, animan algunos procesos dentro de la institución educativa y mejoran el desempeño de los profesionales que son educadores también e incluso entre los mimos administrativos, mejorando los resultados y por ende logrando los objetivos propuestos de la misma institución, atribuyendo por supuesto mejoras entre los estudiantes y porque no decirlo, darle el realce debido de la institución. (p. 97).

Variable dependiente:

Compromiso organizacional:

La ONU para la educación, instituye que los colegios en si, y porque no decirlo toda institución educativa tiene que ver con la mejora entre los docentes o maestros y las personas que conviven para el levante de la institución con el único compromiso de mejorar la calidad educativa, aceptando las diferencias que puedan haber, llegando a posibles acuerdos, y por ende brindar la solución a los problemas que puedan presentarse, el objetivo en si, es comprometerse con el duro trabajo de sacar a flote al institución educativa.

2.3 Población, muestra y muestreo**2.3.1. Población**

La población la conforman 15 docentes que laboran en la Escuela de Educación Básica Enrique Vallejo Vivanco – Guayaquil - 2018”. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 211) refieren que la población es justamente la unidad medible dentro de la investigación, por ende la más confiable, poseyendo pertenencia, demarcación en espacio y demarcación en tiempo.

2.3.2. Muestra

La muestra según Hernández, Fernández y Baptista (2010) solo es una parte de un todo de la población, pretendiéndose realizar inferencias respecto a la población, en cuanto a este caso se trabajó con toda la población, ya que es de tamaño reducido.

2.3.2. Muestreo

Muestreo no probabilístico, es el utilizado en este trabajo de investigación, por ende, no es seguro suponer que la muestra representa completamente a la población. Se eligió deliberadamente a las personas que participaron en el estudio.

Criterios de inclusión:

Docentes que laboran en la Escuela de Educación Básica Enrique Vallejo Vivanco.

Docentes que desean participar de los cuestionarios del presente trabajo de investigación.

Criterios de exclusión:

Docentes que no laboran en la Escuela de Educación Básica Enrique Vallejo Vivanco.

Docentes que estén de licencia por salud u otros motivos.

Docentes que no desean participar de los cuestionarios del presente trabajo de investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

Se empleó como técnica la encuesta, recolectando los datos en torno al Liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional docente. Posibilitando al investigador reunir información a través de interrogantes con sus respectivas respuestas a elección, obtener, en gran medida, la forma de ver las cosas, en qué se puede ir mejorando es lo que motiva aún más en esta investigación. Su instrumento es el cuestionario. Hernández, Fernández y Baptista (2010) definieron que el Cuestionario: “Debe ser congruente con el planteamiento del problema, por ende responde a preguntas por parte de la muestra de manera fehaciente” (p. 217).

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.259), para recolectar datos se puede emplear un cuestionario como instrumento creado por la misma investigadora en este caso que primero pasa por el juicio de expertos, luego de levantar las observaciones del mismo, pasa a aplicarlo en un grupo reducido de personas, llamando a este proceso, prueba piloto y por ultimo pasa al estadístico para que responda por la confiabilidad del instrumento, en este caso se aplicaron dos cuestionarios estandarizados, uno de 17 preguntas que responde a Liderazgo pedagógico y el otro que consta de 18 preguntas que responden a las dimensiones de compromiso organizacional.

2.4.3. Validez:

En tanto la validez del instrumento, se constituyó por 4 juicio de expertos, se buscó personas idóneas especialistas en el tema para la respectiva revisión del cuestionario que tenía que recolectar los resultados de la presente investigación, reestructurándose las preguntas que observaron para pulir el instrumento, y lograr mejores resultados.

2.4.4. Confiabilidad:

En la presente investigación se utilizaron dos cuestionarios estandarizados, son confiables, uno de 17 preguntas que responde a Liderazgo pedagógico y el otro que consta de 18 preguntas que responden a las dimensiones de compromiso organizacional, por ende no se pasó por el Alpha de Cronbach.

2.5. Procedimiento:

En primer lugar se recolectó la información a través de los cuestionarios aplicados de ambas variables, se ordenó y organizó en hojas de Excel la información para luego utilizar el paquete de SPSS, llegando a aplicar las respectivas funciones del programa mencionado, bajo ciertos criterios de practicidad: (a) tener en cuenta que objetivo se planteó en este trabajo, (b) el diseño que se usó en esta investigación, (c) las variables y (d) como se iba a medir. – Se emplearon los estadísticos descriptivos que son tablas de frecuencia y también el estadístico inferencial que es justamente para saber si hay o no relación entre ambas variables presentadas.

2.6. Métodos de Análisis de Datos:

Los datos que se recolectaron, fueron clasificados de manera ordenada en el Excel, en cada hoja se colocaron los resultados de las variables. Luego se vaciaron estos datos al estadístico SPSS, para la distribución de frecuencias de acuerdo a las variables y sus dimensiones con el fin de hallar relación o no entre ellas.

Cuando se trató de la contrastación de las hipótesis se aplicó técnicas de estadística inferencial, por ejemplo el usado en este trabajo fue el estadístico de prueba el coeficiente, además de la Correlación de Pearson, como se mencionó anteriormente usando aquel estadístico.

2.7 Aspectos éticos

Los datos de este trabajo no se falsificaron, se colocaron tal y como se presentaron en los cuestionarios aplicados, este trabajo también contó con la autorización correspondiente del directivo de la Institución Educativa. Además, se mantuvo: el anonimato de las personas encuestadas, se respetó y se les consideró.

III.RESULTADOS:

Después de la aplicación de los cuestionarios sobre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional, se puede obtener los siguientes resultados:

TABLA N° 01: Frecuencia de Liderazgo pedagógico

Liderazgo pedagógico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	15	100,0	100,0	100,0
o					

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo pedagógico.

Según los resultados en la Tabla N°01 sobre frecuencia de liderazgo pedagógico se puede evidenciar que el 100% confluente que este es “bueno”, lo que refleja que en esta Unidad Educativa, los docentes están empoderados con sus funciones.

TABLA N° 02: Frecuencia de Compromiso Organizacional

Compromiso Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	60,0	60,0	60,0
	Alto	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre compromiso organizacional.

Según los resultados en la Tabla N°02 sobre frecuencia del compromiso organizacional, se puede evidenciar que el 60% confluente que el nivel es “alto”, mientras que el 40% refiere que el compromiso es “medio”, lo que refleja que en esta Unidad Educativa, algunos docentes aún les falta comprometerse.

Y se pueden esclarecer los objetivos planteados en la presente investigación:

OG: Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.

TABLA N° 03: Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional

Correlaciones			Liderazgo Pedagógico	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	-,289
		Sig. (bilateral)	.	,295
		N	15	15
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-,289	1,000
		Sig. (bilateral)	,295	.
		N	15	15

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional.

Según el resultado en la Tabla N°03, donde el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.289 indica que no existe relación positiva entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional, además el nivel de significancia $p=0.297$, se aprueba la hipótesis nula; y se concluye que: el liderazgo pedagógico no se relaciona en forma positiva y significativa con el compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.

O1: Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y compromiso afectivo en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.

TABLA N° 04: Liderazgo pedagógico y compromiso afectivo

Correlaciones		Liderazgo Pedagógico	Compromiso o Afectivo
Liderazgo Pedagógico	Correlación de Pearson	1	-,637*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	15	15
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	-,637*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional.

En la Tabla N°04 , el resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0.637* indica que existe relación positiva entre liderazgo pedagógico y compromiso afectivo, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia $p=0.011<0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada; se concluye que: el liderazgo pedagógico se relaciona en forma positiva y significativa con el compromiso afectivo en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.

O2: Conocer la relación que existe entre liderazgo pedagógico y compromiso continuo en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.

TABLA N° 05: Liderazgo pedagógico y compromiso continuo

Correlaciones		Liderazgo Pedagógico	Compromis o continuo
Liderazgo Pedagógico	Correlación de	1	,374
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,169
	N	15	15
Compromiso continuo	Correlación de	,374	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,169	
	N	15	15

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional.

Según el resultado en la Tabla N°05, donde el coeficiente de correlación de Pearson de 0.374 indica que no existe relación positiva entre liderazgo pedagógico y compromiso continuo, además el nivel de significancia $p=0.169$, se aprueba la hipótesis nula; y se concluye que: el liderazgo pedagógico no se relaciona en forma positiva y significativa con el compromiso continuo en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.

O3: Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y compromiso normativo en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.

TABLA N° 06: Liderazgo pedagógico y compromiso normativo

Correlaciones		Liderazgo Pedagógico	Compromis o Normativo
Liderazgo Pedagógico	Correlación de Pearson	1	-,303
	Sig. (bilateral)		,273
	N	15	15
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	-,303	1
	Sig. (bilateral)	,273	
	N	15	15

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional.

Según el resultado en la Tabla N°06, donde el coeficiente de correlación de Pearson de 0.303 indica que no existe relación positiva entre liderazgo pedagógico y compromiso normativo, además el nivel de significancia $p=0.273$, se aprueba la hipótesis nula; y se concluye que: el liderazgo pedagógico no se relaciona en forma positiva y significativa con el compromiso normativo en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.

IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo, se indagó sobre “Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica Enrique Vallejo Vivanco – Guayaquil - 2018” actualmente la educación viene siendo algo muy importante dentro de nuestra sociedad, ya que normalmente siempre busca personas idóneas para ser líderes en la entidad educativa donde trabajan, y se conoce que estas personas con estas características crean un adecuado clima en la organización, teniendo en cuenta que este mundo va evolucionando y requiere más personas con aptitudes y actitudes que generen ser un ejemplo en la institución.

Cuando despejamos el objetivo general planteado con respecto a determinar la relación entre las variables liderazgo transformacional y el clima organizacional, según la Tabla N°03, señala la correlación de Rho de Spearman el nivel de significancia $p=0.297$, en este trabajo se puede aprobar la hipótesis nula; donde se determina que: el liderazgo pedagógico no se relaciona en forma positiva y significativa con el compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. Lo que coincide con lo hallado por Reyes (2012) quien elaboró el trabajo de investigación sobre “Compromiso organizacional, liderazgo en dirección en la escuela de educación secundaria de una I.E.N de Ventanilla- Callao”, con el fin de, establecer la relación entre percepción del compromiso organizacional y liderazgo directivo en secundaria de la Institución Educativa del distrito de Ventanilla, con una muestra de 40 profesores de secundaria. Entre los resultados se concluyó que, no existe relación entre los directivos como líderes con el compromiso organizacional de secundaria. Sin embargo los resultados de esta investigación difieren con lo encontrado por Rojas (2013) cuya tesis se tituló “El significado que los maestros de un colegio privado le dan a los diferentes estilos de liderazgo de esa institución al equipo directivo - Santiago de Chile”. Desarrollo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y transversal. Cuya muestra fue de 67 docentes. La investigación obtuvo como principal resultado que si hay relación entre ambas variables e incluso se obtuvo un coeficiente de 0.82 de Rho Spearman.

Esclareciendo el primer objetivo sobre, determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y compromiso afectivo en docentes de la Escuela de

Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018, se obtuvo según señala la Tabla N°04 , el resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0.637* indica que si hay relación positiva entre liderazgo pedagógico y compromiso afectivo, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia $p=0.011<0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada; por ende el liderazgo pedagógico se relaciona en forma positiva y significativa con el compromiso afectivo en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. Lo que se asemeja con lo hallado por Castro-Silva, (2015) en su trabajo de investigación que se tituló “Características dimensionales de la directora de la IE Privada Federico Villarreal del Distrito de Talara en lo que respecta a liderazgo transformacional”, se encontró que los maestros opinan que la directora de esa institución tiene muchos valores que sobresalen de su personalidad y dirección dentro del plantel, e incluso demuestra mucha confianza, ganándose el respeto entre todo los miembros de su comunidad educativa, y que son parte afectiva. Además se asemeja con lo encontrado por Toledo y Sánchez (2010), estos investigadores opinan según los resultados de su tesis que, todos los trabajadores de la institución se enorgullecen de pertenecer a dicha institución, por ello se reflejan tan comprometidos afectivamente y esto tiene continuidad. También se asemeja con el trabajo de Barraza (2009) quien estudió todo lo que respecta al trabajo dentro de la organización docente de una institución de educación secundaria, reconociéndolo como un concepto que tiene múltiples dimensiones que se pueden trabajar de manera adecuada, sobretodo la dimensión afectiva en todo el contexto de la palabra, además también encontró que el aspecto sociodemográfico no intervienen de ninguna manera en el compromiso organizacional. Debido a que el compromiso afectivo, según (Mowday, Steers y Porter, 1979), sería la forma en que una persona que pertenece a una institución equis, crea una sinergia en particular y por ende mejora la participación en la misma, llevándola a flote, y entre los docentes de la Unidad Educativa “Enrique Vallejo Vivanco” existe el cariño hacia su institución, sin embargo no solo basta esto para que ellos se sientan comprometidos en su totalidad con la Institución.

En cuanto al segundo objetivo específico, sobre conocer la relación que existe entre liderazgo pedagógico y compromiso continuo en docentes de la Escuela de

Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. Según el resultado en la Tabla N°05, donde el coeficiente de correlación de Pearson de 0.374 indica que no existe relación positiva entre liderazgo pedagógico y compromiso continuo, además el nivel de significancia $p=0.169$, se aprueba la hipótesis nula, resultados que difieren de Rojas (2013) ya que en su trabajo titulado “El significado que los maestros de un colegio privado le dan a los diferentes estilos de liderazgo de esa institución a los directivos - Santiago de Chile”. Señala que en la dimensión responsabilidad, la cual se asemeja a compromiso continuo del compromiso organizacional, es percibido en un nivel bueno con un 46%, en relación al liderazgo ejercido por los docentes, a lo cual se podría señalar que normalmente los docentes ayudan a otros a acoplarse a la nueva realidad del colegio, a los nuevos escenarios que se presentan, están atentos a los nuevos comportamientos para así poder ayudarles a crecer y a comportarse dentro del aula e incluso coordinar mucho mejor cualquier actividad que realicen.

En cuanto al tercer objetivo se determinó la relación que existe entre liderazgo pedagógico y compromiso normativo en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018, cuyo resultado se ve reflejado en la Tabla N°06, donde el coeficiente de correlación de Pearson de 0.303 indica que no existe relación positiva entre liderazgo pedagógico y compromiso normativo, además el nivel de significancia $p=0.273$, se aprueba la hipótesis nula; concluyéndose que el liderazgo pedagógico no se relaciona en forma positiva y significativa con el compromiso normativo en docentes, ya que según (Allen y Meyer, 1990), aquí el docente o maestro se siente obligado a acogerse a las normas y a los valores de la institución a la que pertenece, es evidente que los docentes no sienten esa afiliación con la Unidad Educativa, puede ser por diversas razones. Nuestros resultados difieren de lo que encontró López (2009), quien muestra que los maestros tienen compromisos organizacionales de tipo templado, sobre todo en los aspectos, afectivos y normativos con mayor intensidad.

Es incuestionable que unidades educativas puedan tener mejores y más investigaciones en cuanto a la parte de organización, donde se realce la parte administrativa e incluso se pueda desarrollar la parte humana con mayor ahínco y así obtener mejores resultados, cumplir con los objetivos propuestos eficazmente en la nueva realidad laboral a lo largo del país les demandan, sobre todo ahora con

tanta exigencia por parte del Ministerio de Educación y beneficiar a su gran número de alumnos y así ayudar a que nuestro país surja y crezca de manera positiva.

V.CONCLUSIONES:

El líder académico no se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018, por lo que, la falta de compromiso organizacional se debe a otro motivo.

El liderazgo académico se relaciona con el compromiso afectivo en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco”, esto se evidencia ya que falta motivación entre los docentes y mejorar el trato para con los superiores.

El liderazgo formativo no se relaciona con el compromiso continuo aprobándose la hipótesis nula, en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco”, ya que, los docentes se comprometen con la Unidad Educativa al margen del liderazgo que se pueda ejercer.

El liderazgo formativo no se relaciona con el compromiso normativo en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018, puesto que el nivel de significancia $p=0.273$, se aprueba la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

Se debe penetrar en la importancia que tiene el Liderazgo pedagógico en la unidad de educación dándole la importancia a la percepción de los maestros, inducir al aporte y mejoramiento de la educación, mejorando o reforzando el compromiso organizacional.

Los docentes desarrollar estrategias para vigorizar sus destrezas sociales, y afectivas, las cuales le permitirán interactuar y por ende relacionar de buena forma, además de positiva y por ende satisfactoria con quienes son sus pares además de todos los involucrados en la institución educativa.

La institución debe brindar garantías en todo el entorno educativo, apoyando la continuidad, como parte del compromiso organizacional que debe tener el docente en el colegio, y de esta forma poder brindar una calidad educativa adecuada para los estudiantes promoviendo un ambiente de cálido, de confianza y que promueva el trabajo.

Se debe realizar varios estudios que sean semejantes pero en otras colegios en la relacionando el liderazgo que trasforma y las actitudes de compromiso en la organización del docente.

REFERENCIAS

- Álvarez, Fernández, Manuel (2001), *El liderazgo educativo y la profesionalización docente*. Buenos Aires: Consejo Superior de Educación Católica.
- Barraza, M. A. (2009). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Paper presented at the X Congreso Nacional de Investigación Educativa, México.
- Bolívar, Antonio (2010), *Liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Revista Psicoperspectiva. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Bolman, R. (2004) *Liderar comunidades eficaces de aprendizaje profesional*. Bilbao: I.C.E. de la Universidad de Deusto.
- Castro-Silva, J. (2015). *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la IEP Federico Villerreal de Talara* (Tesis de Maestría, Universidad de Piura, Piura, Perú). Recuperada de: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/123456789/780/browse?Castro+Silva%2C>.
- Edel, R. García, A. Casiano R: (2007) *Clima y Compromiso Organizacional*. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Goleman, Daniel. *Liderazgo el poder de la inteligencia emocional*. Grupo 2 Ed. B. julio 2013.
- Huarcaya, J. (2014). *Relación entre el compromiso docente y la cultura organizacional en las instituciones educativas de la RED N° 05, UGEL de Ventanilla – Callao – 2013*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed. ed.). México: Mc Graw.
- Mendoza y Ortiz (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto*. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 118-134.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Manegement Review*. Vol. 01, pp. 61-89.

- Oscoco, R. (2013). *El Liderazgo Pedagógico y su relación con el Desempeño Docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria de la IE. N° 20955 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, UGEL 15 de Huarochirí – 2012.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y compromiso organizacional en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla-Callao* (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú.
- Rivera Carrascal, O. M. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. Lima. Recuperado a partir de <http://m.tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>
- Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo.* Nueva Zelanda: REICE.
- Rojas (2013). *Significado que los Profesores de un Colegio Particular Pagado le otorgan a los Estilos de Liderazgo en esa Unidad Escolar al Equipo Directivo.* (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Chile.
- Thieme Jara, Claudio Patricio (2002), *Liderazgo y Eficiencia en la Educación primaria.* El caso de Chile. Tesis doctoral. Departamento de Economía de la Empresa. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Toledo Sánchez, M. Y Sánchez Ocampo C. (2010). *Utilización de la Escala Cato (2008) para medir el grado de compromiso organizacional que presenta el personal que labora en una institución educativa en Ensenada, B.C., México.* En: FLORES ORTIZ, M. V. Y VEGA LOPEZ A. (2010). Libro Electrónico del I Coloquio de Competitividad y Capital Humano. Ediciones ILCSA S.A. de C.V.
- Torre Cota, Gloria Guadalupe (2004), *El liderazgo en la función escolar.* Revista Universitaria de Guadalajara, N° 31.

Uribe, Mario (2005), *El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad un desafío de orden superior*. OERALC UNESCO; Revista PRELAC.

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Presentación: Este cuestionario se usará para conocer las opiniones en docentes de la Escuela de Educación Básica Enrique Vallejo Vivanco

Datos informativos:

INSTRUCCIÓN: Estimado docente este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre liderazgo pedagógico que se percibe en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Experiencia laboral: 1 -5 años () 5- 10 años () 11 años- a

más () Las escalas de apreciación de tus respuestas pueden variar entre las siguientes opciones:

N	CN	AV	CS	S
Nunca	Casi Nunca	Aveces	Casi siempre	Siempre

Nº	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	1	2	3	4	5
1	El equipo docente define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la Escuela Básica para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.					
2	El equipo docente genera consenso con los docentes sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.					
3	El equipo promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos					
	USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS	1	2	3	4	5
4	El equipo docente regula y asegura que el personal, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas					
5	El equipo docente regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.					
6	El equipo docente regula y asegura que los recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.					
7	El equipo docente prioriza la asignación de recursos (personal, material, económico) especialmente cuando estos son escasos.					
	PLANEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO	1	2	3	4	5
8	El equipo docente reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.					
9	El equipo docente coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.					

10	El equipo docente retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.					
11	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.					
	PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS MAESTROS	1	2	3	4	5
12	El equipo docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.					
13	El equipo docente participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo.					
	GARANTÍA DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO	1	2	3	4	5
14	El equipo docente garantiza que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.					
15	El equipo docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.					
16	El equipo docente promueve normas claras y pertinentes.					
17	El equipo docente respalda y valora al docente el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres y madres de familia.					

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Presentación: Este cuestionario se usará para conocer las opiniones en docentes de la Escuela de Educación Básica Enrique Vallejo Vivanco

Datos informativos:

INSTRUCCIÓN: Estimado docente este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre compromiso organizacional que se percibe en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Experiencia laboral: 1 -5 años () 5- 10 años () 11 años- a

más () Las escalas de apreciación de tus respuestas pueden variar entre las siguientes opciones:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

	Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta escuela.					
2	Realmente siento como si los problemas de la escuela fueran míos.					
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi escuela.					
4	No me siento ligado emocionalmente a mi escuela.					
5	No me siento integrado plenamente en mi escuela.					
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.					
	Compromiso continuo	1	2	3	4	5
7	Hoy permanecer en esta escuela, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
8	Sería muy duro para mí dejar esta escuela, inclusive si lo quisiera.					
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi escuela en estos momentos.					
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta escuela.					

11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta escuela, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
	Compromiso normativo	1	2	3	4	5
13	No siento obligación alguna de permanecer en esta escuela.					
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi escuela ahora.					
15	Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora.					
16	Esta escuela se merece toda mi lealtad.					
17	No abandonaría mi escuela en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
18	Estoy en deuda con mi escuela.					

Ficha técnica del instrumento cuestionario de Liderazgo pedagógico

<i>Criterio</i>	<i>Información</i>
<i>Nombre del instrumento</i>	Cuestionario del Liderazgo pedagógico
<i>Autor</i>	Lecaros Leon Jorge Enrique
<i>Año</i>	2017
<i>País</i>	Perú
<i>Procedencia</i>	Universidad César Vallejo
<i>Adaptación</i>	Bonoso Burgos, Bertha Betsabeth
<i>Año</i>	2018
<i>País</i>	Ecuador
<i>Objetivo</i>	Determinar el liderazgo pedagógico
<i>Dimensiones</i>	Establecimiento de metas y expectativas Uso estratégico de los recursos
<i>Escala</i>	Politómica
<i>Aplicación</i>	Se aplicará individualmente
<i>Duración</i>	15 a 20 minutos
<i>Items</i>	17

Ficha técnica del instrumento cuestionario de compromiso organizacional

<i>Criterio</i>	<i>Información</i>
<i>Nombre del instrumento</i>	Cuestionario del Síndrome de Burnout
<i>Autor</i>	Torrico Zavaleta Betty Laura
<i>Año</i>	2017
<i>País</i>	Perú
<i>Procedencia</i>	Universidad Marcelino Champagnat
<i>Adaptación</i>	Bonoso Burgos, Bertha Betsabeth
<i>Año</i>	2018
<i>País</i>	Ecuador
<i>Objetivo</i>	Determinar el compromiso organizacional
<i>Dimensiones</i>	Compromiso afectivo, continuo y normativo.
<i>Escala</i>	Politómica
<i>Aplicación</i>	Se aplicará individualmente
<i>Duración</i>	15 a 20 minutos
<i>Items</i>	18



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Mirya Llanillo C. con DNI N° 1304241902 Magister
en Diseño Curricular de
profesión Docente Desempeñándome actualmente
como Docente
en la escuela Enrique Vallejo Utranco

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario 1: Liderazgo Pedagógico.

Cuestionario 2: Compromiso Organizacional.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario 1	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología				✓	

Cuestionario 2	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los 9 días del mes de junio del Dos mil DIESIOCHO.

Mgtr. : *María Mercedes Larrea Bontempo*
 DNI : 1304241902
 Especialidad : *Diseño Curricular*
 E-mail : *mar22218@hotmail.com*

María Mercedes Larrea Bontempo

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Diego Ramón Luis Alvarado con DNI N° 0911048411 Magister
en Gestión de Marketing de
profesión Ingeniero Comercial Desempeñándome actualmente
como Vicerrector General
en La Universidad Metropolitana

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario 1: Liderazgo Pedagógico.


Cuestionario 2: Compromiso Organizacional.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario 1	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Cuestionario 2	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los 9 días del mes de junio del Dos mil DIECIOCHO.

Mgtr. 
 DNI : 0711048411
 Especialidad : Gestión de Marketing
 E-mail : diego66@hotmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jazmin Isella Piza Trece con DNI N° 0914845096, Magister
en Diseño Curricular de
profesión Docente Desempeñándome actualmente
como Docente
en la Escuela "Enrique Vallejo Vivanco"

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario 1: Liderazgo Pedagógico.

Cuestionario 2: Compromiso Organizacional.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario 1	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia				✓	
9. Metodología					✓

Cuestionario 2	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia				✓	
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los 9 días del mes de junio del Dos mil DIECIOCHO.

Mgtr. : Jacinta Jisella Perez Freire
DNI : 0914243096
Especialidad : Diseño Curricular
E-mail : jispefre@hotmail.com



Variable dependiente: Liderazgo pedagógico

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo pedagógico	Según Robinson (2012) el liderazgo pedagógico es la diferencia entre el liderazgo instruccional y el transformacional, definido como “conductas particulares sobre el rendimiento de los profesores, el tipo de coordinaciones, así como la capacidad de respuesta a los problemas pedagógicos vinculados a la enseñanza eficaz y al aprendizaje efectivo del profesorado” (p.2).	El liderazgo pedagógico formula una cualidad o atributo de los docentes, considerando la transformación continua de las Instituciones en lo pedagógico, en el aprendizaje y en las relaciones interpersonales de los maestros, con el fin de mejorar la calidad educativa, se califica de la siguiente manera: Bueno (63-85) Regular (40-62) Malo (17-39)	Establecimiento de metas y expectativas	1. Metas 2. Consenso 3. Promover logros	Ordinal
			Uso estratégico de los recursos	1. Propósitos con el personal 2. Propósitos con los materiales 3. Recursos económicos 4. Priorizar	
			Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	1. Reflexiona sobre la enseñanza 2. Currículo 3. Observación 4. Monitorear	
			Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	1. Involucramiento 2. Liderazgo	
			Garantía de un entorno ordenado y de apoyo	1. Enseñanza 2. Entorno ordenado y de apoyo 3. Normas claras 4. Respaldo	

Variable independiente: Compromiso organizacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en la empresa o dejarla. (Meyer y Allen, 1991)	El cuestionario de Compromiso Organizacional, consta de 18 ítems en escala de Likert, que miden tres dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo.	Compromiso afectivo	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta escuela. Realmente siento como si los problemas de la escuela fueran míos. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi escuela. No me siento ligado emocionalmente a mi escuela. No me siento integrado plenamente en mi escuela. Esta escuela significa personalmente mucho para mí.	Ordinal
			Compromiso continuo	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta escuela. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta escuela, podría haber considerado trabajar en otro sitio. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta escuela es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	Ordinal

			Compromiso normativo	<p>No siento obligación alguna de permanecer en esta escuela.</p> <p>Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi escuela ahora.</p> <p>Me sentiría culpable si dejara mi escuela ahora.</p> <p>Esta escuela se merece toda mi lealtad.</p> <p>No abandonaría mi escuela en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.</p> <p>Estoy en deuda con mi escuela.</p>	Ordinal
--	--	--	-------------------------	--	---------

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1: Liderazgo pedagógico	El método de análisis de la información se realizó haciendo el proceso siguiente: Los datos recopilados por la aplicación de los instrumentos fueron clasificados y tabulados. Los datos fueron sometidos primero a un análisis estadístico para determinar la distribución de frecuencias de acuerdo a cada una de las dimensiones de las variables de estudio. Con este fin se aplicaron técnicas de estadística descriptiva. Para la contrastación de las hipótesis se aplicaron técnicas de estadística inferencial, particularmente se aplicó como estadístico de prueba el coeficiente. Se utilizó la prueba estadística de Correlación de Pearson para la contratación de hipótesis y el programa SPSS.	El liderazgo pedagógico formula una cualidad o atributo de los docentes, considerando la transformación continua de las Instituciones en lo pedagógico, en el aprendizaje y en las relaciones interpersonales de los maestros, con el fin de mejorar la calidad educativa, se califica de la siguiente manera: Bueno (63-85) Regular (40-62) Malo (17-39)	Establecimiento de metas y expectativas	1. Metas 2. Consenso 3. Promover logros	Ordinal
			Uso estratégico de los recursos	1. Propósitos con el personal 2. Propósitos con los materiales 3. Recursos económicos 4. Priorizar	
			Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	1. Reflexiona sobre la enseñanza 2. Currículo 3. Observación 4. Monitorear	
Variable 2: Compromiso organizacional	Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en la empresa o dejarla. (Meyer y Allen, 1991)	El cuestionario de Compromiso Organizacional, consta de 18 ítems en escala de Likert, que miden tres dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo.	Compromiso afectivo	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta escuela. Realmente siento como si los problemas de la escuela fueran míos. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi escuela. No me siento ligado emocionalmente a mi escuela. No me siento integrado plenamente en mi escuela. Esta escuela significa personalmente mucho para mí.	Ordinal
			Compromiso continuo	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi	

				<p>institución educativa en estos momentos.</p> <p>Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta escuela.</p> <p>Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta escuela, podría haber considerado trabajar en otro sitio.</p> <p>Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta escuela es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.</p>	
			Compromiso normativo	<p>No siento obligación alguna de permanecer en esta escuela.</p> <p>Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi escuela ahora.</p> <p>Me sentiría culpable si dejara mi escuela ahora.</p> <p>Esta escuela se merece toda mi lealtad.</p> <p>No abandonaría mi escuela en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.</p> <p>Estoy en deuda con mi escuela.</p>	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema general: ¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica Enrique Vallejo Vivanco – Guayaquil – 2018?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.	Hipótesis general: H1. Existe relación significativamente estadística entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. H0. La relación estadística es nula entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.	MÉTODO: Cuantitativo TIPO DE ESTUDIO: Correlacional DISEÑO: Descriptivo – correlacional Esquema:	Población: 14 docentes Muestra: 14 docentes
Problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre el establecimiento de metas y expectativas y el compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018? 2. ¿Qué relación existe entre el uso estratégico de los recursos y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018? 3. ¿Qué relación existe entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con el compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. 4. ¿Qué relación existe entre promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros con el compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018? 5. ¿Qué relación existe entre la garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el compromiso organizacional en docentes	Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el establecimiento de metas y expectativas y el compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. Conocer la relación que existe entre el uso estratégico de los recursos y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. Determinar la relación que existe entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con el compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. Determinar la relación que existe entre promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros con el compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. Determinar la relación que existe entre la garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación	Hipótesis específicos: H1 = Existe relación significativa entre el establecimiento de metas y expectativas y el compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. H2= Existe relación significativa entre el uso estratégico de los recursos y compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. H3 = Existe relación significativa entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con el compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. H4= Existe relación significativa entre promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros con el compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018. H5= Existe relación significativa entre la garantía de un entorno ordenado y de apoyo con el compromiso organizacional en docentes de la Escuela de Educación Básica “Enrique Vallejo Vivanco” – Guayaquil – 2018.	Donde: M: Muestra O ₁ : Clima Organizacional O ₂ : desempeño docente r: Relación entre las variables. TÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario 1: 17 ítems. Cuestionario 2: 18 ítems.	

de la Escuela de Educación Básica "Enrique Vallejo Vivanco" – Guayaquil – 2018.	Básica "Enrique Vallejo Vivanco" – Guayaquil – 2018.			
---	---	--	--	--